

# فهرست مطالب

## فصل اول - ماهیت مدیریت راهبردی

| صفحه |                                                                  |
|------|------------------------------------------------------------------|
| ۱    | ۱-۱- راهبرد چیست                                                 |
| ۱    | ۱-۱-۱- چند تعریف اولیه                                           |
| ۲    | ۱-۱-۲- زمینه‌های مشترک راهبرد                                    |
| ۲    | ۱-۱-۳- سه عنصر راهبرد                                            |
| ۴    | ۱-۱-۴- سطوح راهبرد                                               |
| ۵    | ۱-۲- مدلی از فرایند راهبرد خردمندانه                             |
| ۶    | ۱-۲-۱- مأموریت و هدف‌ها                                          |
| ۶    | ۱-۲-۲- برآورد شرکتی                                              |
| ۷    | ۱-۲-۳- ایجاد امکانات راهبردی                                     |
| ۷    | ۱-۲-۴- ارزیابی و انتخاب راهبرد                                   |
| ۷    | ۱-۲-۵- پیاده‌سازی راهبرد                                         |
| ۷    | ۱-۲-۶- بازبینی و کنترل                                           |
| ۸    | ۱-۳- راهکارهای تنظیم راهبرد کسب و کار                            |
| ۸    | ۱-۳-۱- فرایند راهبرد منظم از بالا به پایین                       |
| ۹    | ۱-۳-۲- مزایای راهبرد کسب و کار                                   |
| ۱۰   | ۱-۳-۳- کاستی‌های راهبرد کسب و کار رسمی                           |
| ۱۱   | ۱-۳-۴- راهبرد و کسب و کارهای کوچک                                |
| ۱۳   | ۱-۴- راهکارهای جایگزین برای راهبرد عقلانی                        |
| ۱۳   | ۱-۴-۱- انتقادات وارد به مدل عقلانی تدوین راهبرد                  |
| ۱۵   | ۱-۴-۲- راهبرد نوظهور                                             |
| ۱۶   | ۱-۴-۳- توسعه منطقی و تدریجی راهبرد                               |
| ۱۸   | ۱-۵- دیدگاه‌های داخلی و بیرونی راهبرد                            |
| ۱۸   | ۱-۵-۱- ریشه امتیازات رقابتی                                      |
| ۱۸   | ۱-۵-۲- صرفه اقتصادی                                              |
| ۱۹   | ۱-۵-۳- امتیاز رقابتی و نظریه اقتصادی                             |
| ۲۰   | ۱-۵-۴- راهکار بیرونی                                             |
| ۲۰   | ۱-۵-۵- فرضیه راهبرد مبتنی بر منابع (داخلی)                       |
| ۲۱   | ۱-۵-۶- نظرات بعضی از متخصصان دیدگاه داخلی (RBT)                  |
| ۲۴   | ۱-۵-۷- پیچیدگی‌های دیدگاه مبتنی بر منابع (داخلی) در توسعه راهبرد |

|    |                                                 |
|----|-------------------------------------------------|
| ۲۵ | ۶۱-۱- ذی نفع ها ✓                               |
| ۲۵ | ۱-۶-۱- تعریف ذی نفع ها                          |
| ۲۵ | ۱-۶-۲- نفوذ و تأثیر ذی نفع ها                   |
| ۲۵ | ۱-۶-۳- ماتریس مندلو                             |
| ۲۶ | ۱-۶-۴- آزمون قدرت ذی نفع ها                     |
| ۲۶ | ۱-۶-۵- آزمون منابع ذی نفع ها                    |
| ۲۷ | ۱-۶-۶- نمایش ماتریس ذی نفع ها                   |
| ۲۸ | ۱-۶-۷- راهبرد چانه زنی (تعامل) با ذی نفع ها     |
| ۲۸ | ۱-۶-۸- تضاد منافع بین ذی نفع ها                 |
| ۲۹ | ۱-۷- مأموریت                                    |
| ۲۹ | ۱-۷-۱- تعریف                                    |
| ۲۹ | ۱-۷-۲- عوامل بیانیه مأموریت                     |
| ۳۰ | ۱-۷-۳- نقش بیانیه مأموریت                       |
| ۳۱ | ۱-۸- تنظیم هدف های راهبردی                      |
| ۳۱ | ۱-۸-۱- ارتباط بین مأموریت و هدف ها              |
| ۳۲ | ۱-۸-۲- ساختار هدف                               |
| ۳۳ | ۱-۹- عوامل کلیدی موفقیت ✓                       |
| ۳۳ | ۱-۹-۱- تعریف عوامل کلیدی موفقیت                 |
| ۳۴ | ۱-۹-۲- متدولوژی تحلیل CSF                       |
| ۳۵ | ۱-۱۰- برآورد کردن هدف های سهامداران             |
| ۳۵ | ۱-۱۰-۱- حداکثر سازی ثروت سهامداران به عنوان هدف |
| ۳۵ | ۱-۱۰-۲- هدف های مالی و غیر مالی                 |
| ۳۶ | ۱-۱۱- هدف های متناقض                            |
| ۳۶ | ۱-۱۱-۱- اهمیت وجود هدف های ضد و نقیض            |
| ۳۷ | ۱-۱۱-۲- حل و فصل هدف های متناقض                 |
| ۳۸ | ۱-۱۲- حاکمیت شرکتی                              |
| ۳۸ | ۱-۱۲-۱- حاکمیت شرکتی چیست                       |
| ۳۸ | ۱-۱۲-۲- تردوی و کوزو                            |
| ۴۱ | ۱-۱۲-۳- اصول آئین نامه ترکیبی حاکمیت شرکتی      |
| ۴۲ | ۱-۱۲-۴- مزایای حاکمیت شرکتی                     |
| ۴۲ | ۱-۱۳- ابزار تحلیل راهبردی ✓                     |
| ۴۳ | ۱-۱۳-۱- تجلیل جایگاه (زنجیره ارزش)              |
| ۴۴ | ۱-۱۳-۲- تحلیل محیط پیرامونی                     |
| ۴۴ | ۱-۱۳-۳- ارزیابی شرکتی                           |
| ۴۵ | ۱-۱۴- خلاصه فصل                                 |
| ۴۵ | منابع                                           |
| ۴۷ | سوالات فصل                                      |

|    |                                                            |
|----|------------------------------------------------------------|
| ۵۱ | <b>فصل دوم- راهبرد، ساختار و فرهنگ</b>                     |
| ۵۱ | ۲-۱- راهبرد و ساختار                                       |
| ۵۲ | ۲-۲- ساختار سازمانی                                        |
| ۵۳ | ۲-۲-۱- ساختار داخلی                                        |
| ۵۳ | ۲-۲-۲- طرح سازمانی و فرضیه ساختار بهینه                    |
| ۵۴ | ۲-۲-۳- فرضیه ساختار بهینه                                  |
| ۵۴ | ۲-۲-۴- مشخصه‌های ساختار                                    |
| ۵۵ | ۲-۲-۵- گزینه راهبردی و دغدغه سازگاری                       |
| ۵۵ | ۲-۲-۶- سازمان متکیث بر مالک کارآفرین                       |
| ۵۶ | ۲-۲-۷- سازمان سلسله مراتبی (مبتنی بر وظایف)                |
| ۵۸ | ۲-۲-۸- شرکت‌های هلدینگ: "مؤسسات فدرال" و مؤسسات تحت امتیاز |
| ۵۹ | ۲-۲-۹- سازمان قسمتی                                        |
| ۶۱ | ۲-۲-۱۰- سازمان ماتریسی                                     |
| ۶۴ | ۲-۲-۱۱- مؤسسات منعطف، شبکه‌ها و شکل‌های سازمانی پیچیده     |
| ۶۵ | ۲-۲-۱۲- پیکربندی‌های ساختار میتنزبرگ                       |
| ۶۷ | <b>۲-۳- فرهنگ سازمانی</b>                                  |
| ۶۷ | ۲-۳-۱- اهمیت فرهنگ در سازمان                               |
| ۶۸ | ۲-۳-۲- عوامل تعیین‌کننده فرهنگ                             |
| ۶۹ | ۲-۳-۳- نویسندگان مقوله فرهنگ                               |
| ۷۰ | ۲-۳-۴- مدل‌هایی برای طبقه‌بندی فرهنگ                       |
| ۷۴ | ۲-۳-۵- فرهنگ و کنترل                                       |
| ۷۵ | <b>۲-۴- بهبود اثربخشی</b>                                  |
| ۷۵ | ۲-۴-۱- توازن کنترل با خودمختاری                            |
| ۷۶ | ۲-۴-۲- مرکز گریزی                                          |
| ۷۷ | ۲-۴-۳- سازمان‌های مخاطره‌آمیز جدید                         |
| ۷۸ | ۲-۴-۴- قدرت سپاری                                          |
| ۷۹ | ۲-۴-۵- کارگروهي                                            |
| ۷۹ | ۲-۴-۶- نوآوری                                              |
| ۸۰ | ۲-۴-۷- یادگیری سازمانی و مدیریت دانش                       |
| ۸۱ | ۲-۴-۸- روزابت موس کانتر و کارآفرینی                        |
| ۸۲ | <b>۲-۵- سازمان شبکه‌ای</b>                                 |
| ۸۲ | ۲-۵-۱- بررسی سازمان‌های شبکه‌ای                            |
| ۸۳ | ۲-۵-۲- شکل‌های ارتباط شبکه‌ای                              |
| ۸۴ | ۲-۵-۳- پیچیدگی‌های سازمان‌های شبکه‌ای                      |
| ۸۴ | ۲-۵-۴- پایه نظری سازمان‌های شبکه‌ای                        |
| ۸۴ | ۲-۵-۵- نظریه هزینه مبادله                                  |
| ۸۷ | ۲-۵-۶- نظریه هزینه مبادله و سازمان‌های شبکه‌ای             |

|     |                                                               |
|-----|---------------------------------------------------------------|
| ۹۰  | ۷-۵-۲- سازمان‌های شبکه‌ای و نظریه منابع موجود داخلی           |
| ۹۰  | ۶-۲- خلاصه فصل                                                |
| ۹۰  | منابع                                                         |
| ۹۳  | سوالات فصل                                                    |
| ۹۷  | <b>فصل سوم- راهبردهای نوین</b>                                |
| ۹۷  | ۱-۳- روند مدیریت و ساختار سازمان‌ها                           |
| ۹۷  | ۱-۱-۳- تغییرات در محیط کسب و کار                              |
| ۹۹  | ۲-۱-۳- ساختارهای بین‌المللی                                   |
| ۹۹  | ۳-۱-۳- ادغام و تفکیک                                          |
| ۱۰۰ | ۲-۳- الگوهای جدید استخدام                                     |
| ۱۰۰ | ۱-۲-۳- مؤسسه انعطاف‌پذیر                                      |
| ۱۰۰ | ۲-۲-۳- پیچیدگی‌های انعطاف‌پذیری در امور استخدامی              |
| ۱۰۱ | ۳-۲-۳- ترتیبات انعطاف در زمان انجام کار                       |
| ۱۰۱ | ۴-۲-۳- کار در خانه                                            |
| ۱۰۱ | ۵-۲-۳- کارکنان محوری و پیرامونی                               |
| ۱۰۲ | ۶-۲-۳- کارگران دانشور                                         |
| ۱۰۲ | ۷-۲-۳- پیچیدگی‌های مدیریت منابع انسانی منعطف                  |
| ۱۰۳ | ۸-۲-۳- نگاهی انتقادی به سازمان‌های انعطاف‌پذیر                |
| ۱۰۴ | <b>۳-۳- رقابت</b>                                             |
| ۱۰۴ | ۱-۳-۳- گفتمان اساسی مدل نیروهای پنجگانه (پورتر)               |
| ۱۰۴ | ۲-۳-۳- استفاده از مدل                                         |
| ۱۰۵ | ۳-۳-۳- تهدید تازه واردین                                      |
| ۱۰۶ | ۴-۳-۳- رقابت بین مؤسسات موجود                                 |
| ۱۰۷ | ۵-۳-۳- فشار محصولات جایگزین                                   |
| ۱۰۷ | ۶-۳-۳- قدرت چانه‌زنی مشتریان                                  |
| ۱۰۸ | ۷-۳-۳- قدرت چانه‌زنی فروشندگان                                |
| ۱۰۸ | ۸-۳-۳- تمرینی در صنعت قنادی                                   |
| ۱۰۸ | ۹-۳-۳- حل تمرین                                               |
| ۱۰۹ | ۴-۳- دیدگاه زیست‌محیطی ✓                                      |
| ۱۰۹ | ۱-۴-۳- مسئولیت‌های محیط‌زیستی                                 |
| ۱۱۰ | ۵-۳- مسئولیت اجتماعی ✓                                        |
| ۱۱۰ | ۱-۵-۳- گستره مسئولیت اجتماعی                                  |
| ۱۱۰ | ۲-۵-۳- آیا مسئولیت اجتماعی با سود سهامداران تضاد پیدا می‌کند؟ |
| ۱۱۲ | ۶-۳- ثروت سهامداران و اخلاقیات ✓                              |
| ۱۱۲ | ۱-۶-۳- ماهیت اخلاق                                            |
| ۱۱۲ | ۲-۶-۳- مثالی از دغدغه اخلاقی                                  |

|     |                                                     |
|-----|-----------------------------------------------------|
| ۱۱۳ | ۳-۶-۳- فریدمن: تنها هدف، سود است                    |
| ۱۱۳ | ۳-۶-۴- استرنبرگ: ثروت سهامداران، هدف طبیعی است      |
| ۱۱۴ | ۳-۶-۵- اخلاق کسب و کار از دیدگاه ذی‌نفعان           |
| ۱۱۵ | ۳-۶-۶- دیدگاهی خودپسندانه                           |
| ۱۱۵ | ۳-۶-۷- پیچیدگی‌های "اخلاق" برای حسابدار خبره مدیریت |
| ۱۱۶ | ۳-۷- خلاصه فصل                                      |
| ۱۱۶ | منابع                                               |
| ۱۱۷ | سوالات فصل                                          |

|     |                                         |
|-----|-----------------------------------------|
| ۱۲۱ | <b>فصل چهارم- پروژه</b>                 |
| ۱۲۱ | ۴-۱- تعریف                              |
| ۱۲۱ | ۴-۲- مشخصات پروژه                       |
| ۱۲۲ | ۴-۳- چرخه عمر پروژه                     |
| ۱۲۲ | ۴-۳-۱- فازهای چرخه عمر پروژه            |
| ۱۲۴ | ۴-۳-۲- چرخه عمر پروژه جایگزین- تکرار    |
| ۱۲۴ | ۴-۳-۳- رویکرد پروژه                     |
| ۱۲۵ | ۴-۳-۴- چارچوب‌های دیگر                  |
| ۱۲۷ | ۴-۴- پروژه به عنوان فرایند تبدیل        |
| ۱۲۷ | ۴-۴-۱- داده (ورودی سیستم)               |
| ۱۲۷ | ۴-۴-۲- محدودیت‌ها                       |
| ۱۲۸ | ۴-۴-۳- بازده                            |
| ۱۲۸ | ۴-۴-۴- سازوکارها                        |
| ۱۲۸ | ۴-۵- مثال‌های پروژه                     |
| ۱۲۸ | ۴-۵-۱- یک پروژه موفق: در حال کار        |
| ۱۳۰ | ۴-۵-۲- پروژه‌ای نه چندان موفق           |
| ۱۳۳ | ۴-۶- چرا بعضی از پروژه‌ها شکست می‌خورند |
| ۱۳۴ | ۴-۷- راهبرد و گستره                     |
| ۱۳۴ | ۴-۷-۱- راهبرد                           |
| ۱۳۴ | ۴-۷-۲- گستره                            |
| ۱۳۴ | ۴-۸- مدیریت پروژه                       |
| ۱۳۴ | ۴-۹- پروژه‌ها و آدمها                   |
| ۱۳۵ | ۴-۱۰- وظایف مدیر پروژه                  |
| ۱۳۶ | ۴-۱۱- مسئولیت‌های مدیر پروژه            |
| ۱۳۶ | ۴-۱۱-۱- سازمان                          |
| ۱۳۶ | ۴-۱۱-۲- برنامه‌ریزی                     |
| ۱۳۷ | ۴-۱۲- مهارت‌های مدیر پروژه ✓            |
| ۱۳۸ | ۴-۱۲-۱- مهارت‌های راهبری                |

|     |                                       |
|-----|---------------------------------------|
| ۱۳۹ | ۴-۱۲-۲- مهارت‌های ارتباطاتی           |
| ۱۳۹ | ۴-۱۲-۳- مهارت‌های چانه‌زنی            |
| ۱۴۱ | ۴-۱۲-۴- مهارت اختیار سپاری            |
| ۱۴۱ | ۴-۱۲-۵- مهارت حل مشکل گشایی           |
| ۱۴۱ | ۴-۱۲-۶- مهارت مدیریت تغییر            |
| ۱۴۲ | ۴-۱۳- تیم‌های پروژه                   |
| ۱۴۲ | ۴-۱۴- مسایل کارگروهی (تیمی)           |
| ۱۴۲ | ۴-۱۴-۱- هدف‌ها و مقاصد ناروشن تیم     |
| ۱۴۲ | ۴-۱۴-۲- نبود ساختار تیمی              |
| ۱۴۳ | ۴-۱۴-۳- نبود شرح وظایف                |
| ۱۴۳ | ۴-۱۴-۴- راهبری ضعیف                   |
| ۱۴۳ | ۴-۱۴-۵- ارتباطات ضعیف تیمی            |
| ۱۴۳ | ۴-۱۴-۶- نبود تعهد                     |
| ۱۴۳ | ۴-۱۵- مدیریت پروژه و گروه (تیم) پروری |
| ۱۴۴ | ۴-۱۶- ذینفع‌های پروژه                 |
| ۱۴۵ | ۴-۱۶-۱- مدیریت انتظارات ذینفع‌ها      |
| ۱۴۵ | ۴-۱۶-۲- تضاد بین ذینفع‌ها             |
| ۱۴۶ | ۴-۱۷- پروژه‌ها و ساختار سازمانی       |
| ۱۴۶ | ۴-۱۷-۱- سازمان‌های ماتریسی            |
| ۱۴۶ | ۴-۱۸- خلاصه فصل                       |
| ۱۴۷ | منابع                                 |
| ۱۴۹ | سئوالات فصل                           |

## ✓ فصل پنجم - برنامه‌ریزی و کنترل پروژه

|     |                                      |
|-----|--------------------------------------|
| ۱۵۵ | ۵-۱- فرایند مدیریت پروژه             |
| ۱۵۵ | ۵-۱-۱- سرآغاز                        |
| ۱۵۵ | ۵-۱-۲- برنامه‌ریزی                   |
| ۱۵۶ | ۵-۱-۳- راهبری اجرایی                 |
| ۱۵۶ | ۵-۱-۴- کنترل                         |
| ۱۵۶ | ۵-۱-۵- تکمیل                         |
| ۱۵۶ | ۵-۲- تعیین هدف‌های پروژه             |
| ۱۵۶ | ۵-۳- شناسایی طرح پیشنهادی پروژه      |
| ۱۵۶ | ۵-۴- شکل‌گیری طرح‌های پیشنهادی پروژه |
| ۱۵۶ | ۵-۵- دلیل وجودی پروژه                |
| ۱۵۷ | ۵-۶- مطالعه امکان‌سنجی               |
| ۱۵۷ | ۵-۶-۱- آزمون امکان‌سنجی پروژه        |
| ۱۵۷ | ۵-۶-۲- امکان‌سنجی فنی                |

|     |                                                           |
|-----|-----------------------------------------------------------|
| ۱۵۸ | ۳-۶-۵- امکان‌سنجی اجتماعی و زیست‌محیطی                    |
| ۱۵۹ | ۴-۶-۵- تطابق با هدف‌های کسب و کاری                        |
| ۱۵۹ | ۵-۶-۵- امکان‌سنجی مالی                                    |
| ۱۶۰ | ۷-۵- انواع هزینه                                          |
| ۱۶۰ | ۱-۷-۵- هزینه‌های سرمایه‌ای                                |
| ۱۶۰ | ۲-۷-۵- هزینه‌های جاری (سود و زیانی)                       |
| ۱۶۰ | ۳-۷-۵- هزینه‌های تأمین مالی                               |
| ۱۶۱ | ۸-۵- حساسیت ریسک                                          |
| ۱۶۱ | ۹-۵- روش‌های ارزیابی مالی                                 |
| ۱۶۱ | ۱۰-۵- ریسک (خطر) و عدم قطعیت                              |
| ۱۶۱ | ۱-۱۰-۵- ریسک کمی (اندازه‌گیری‌پذیر)                       |
| ۱۶۲ | ۲-۱۰-۵- ریسک برداشت‌های اجتماعی                           |
| ۱۶۲ | ۳-۱۰-۵- ریسک کیفی                                         |
| ۱۶۲ | ۴-۱۰-۵- مدیریت ریسک                                       |
| ۱۶۳ | ۵-۱۰-۵- عدم قطعیت                                         |
| ۱۶۳ | ۱۱-۵- تحلیل SWOT                                          |
| ۱۶۴ | ۱-۱۱-۵- مثالی از تحلیل SWOT                               |
| ۱۶۴ | ۲-۱۱-۵- برنامه احتیاطی                                    |
| ۱۶۴ | ۱۲-۵- برنامه‌ریزی پروژه                                   |
| ۱۶۶ | ۱-۱۲-۵- سرآغاز                                            |
| ۱۶۷ | ۲-۱۲-۵- مثال برنامه مشروح مدیریت پروژه                    |
| ۱۶۹ | ۳-۱۲-۵- برنامه اصلی                                       |
| ۱۶۹ | ۱۳-۵- محدودیت‌های تأمین هدف‌های پروژه                     |
| ۱۶۹ | ۱-۱۳-۵- گستره پروژه                                       |
| ۱۶۹ | ۲-۱۳-۵- جدول زمان‌بندی پروژه                              |
| ۱۷۰ | ۳-۱۳-۵- بهای تمام‌شده پروژه                               |
| ۱۷۰ | ۴-۱۳-۵- رضایت مشتری/کیفیت                                 |
| ۱۷۰ | ۱۴-۵- فرایند برنامه‌ریزی                                  |
| ۱۷۰ | ۱-۱۴-۵- مزایای روش‌های برنامه‌ریزی بر مبنای تقسیمات پروژه |
| ۱۷۰ | ۲-۱۴-۵- ارتباطات در برنامه‌ریزی پروژه                     |
| ۱۷۱ | ۱۵-۵- نمودارهای گانت                                      |
| ۱۷۱ | ۱۶-۵- تحلیل شبکه‌ای                                       |
| ۱۷۲ | ۱-۱۶-۵- محاسبه EET                                        |
| ۱۷۲ | ۲-۱۶-۵- محاسبه LET                                        |
| ۱۷۳ | ۳-۱۶-۵- تأخیر یا وقفه                                     |
| ۱۷۴ | ۴-۱۶-۵- مقاطع پروژه و دروازه‌های کنترلی                   |
| ۱۷۴ | ۱۷-۵- روش جایگزین ترسیم نمودار شبکه‌ای: فعالیت در گره     |

۱۷۵ ۱۸-۵- روش ارزیابی و بازیابی پروژه (PERT)

۱۷۶ ۱۸-۱-۵- مقابله با ریسک و عدم قطعیت

۱۷۶ ۱۹-۵- نرم افزار مدیریت پروژه

۱۷۶ ۱۹-۱-۵- کارکردهای نرم افزار مدیریت پروژه

۱۷۷ ۱۹-۲-۵- مزایای استفاده از نرم افزار مدیریت پروژه

۱۷۷ ۱۹-۳-۵- اشکالهای نرم افزار مدیریت پروژه

۱۷۹ ۲۰-۵- اجرای پروژه

۱۷۹ ۲۰-۱-۵- مثال- توسعه و تکمیل سیستم اطلاعاتی

۱۷۹ ۲۱-۵- زیرنظر داشتن و کنترل پروژه

۱۸۰ ۲۱-۱-۵- گرفتن تصمیمات کنترلی مؤثر

۱۸۱ ۲۱-۲-۵- متدولوژی پرنس ۲

۱۸۲ ۲۱-۳-۵- مثال- سایر متدولوژیهای مدیریت پروژه

۱۸۳ ۲۲-۵- بستن پروژه

۱۸۳ ۲۲-۱-۵- سروسامان دادن به مستندات پروژه

۱۸۳ ۲۲-۲-۵- گردآوری صورت حسابها و انجام آخرین پرداختها

۱۸۳ ۲۳-۵- بازیابی و حسابرسی بعد از تکمیل

۱۸۳ ۲۳-۱-۵- جلسات بازیابی بعد از تکمیل

۱۸۴ ۲۳-۲-۵- حسابرسی بعد از تکمیل

۱۸۴ ۲۳-۳-۵- توجه هزینه حسابرسی بعد از تکمیل

۱۸۴ ۲۳-۴-۵- بهبود مستمر

۱۸۵ ۲۴-۵- خلاصه فصل

۱۸۶ منابع

۱۸۷ سؤالات فصل

۱۹۵ فصل ششم- مدیریت گروهها ✓

۱۹۵ ۱-۶- قدرت، اختیار، مسؤولیت و نمایندگی

۱۹۵ ۱-۱-۶- قدرت و اختیار

۱۹۵ ۱-۲-۶- اختیار به مثابه قدرت بر حق

۱۹۷ ۱-۳-۶- قدرت سازمانی

۱۹۸ ۱-۴-۶- مسؤولیت

۱۹۸ ۱-۵-۶- اختیارسپاری

۲۰۰ ۲-۶- مشخصات راهبران و مدیران

۲۰۱ ۳-۶- فرضیات ویژگی شخصیتی راهبری

۲۰۱ ۴-۶- روش و منش مدیریت

۲۰۲ ۴-۱-۶- کورت لوین

۲۰۳ ۴-۲-۶- رنسیس لیکرت

۲۰۴ ۴-۳-۶- تانن بام و اشمیت

|     |                                                      |
|-----|------------------------------------------------------|
| ۲۰۵ | ۴-۴-۶- روبرت بلیک و جین موتان                        |
| ۲۰۶ | ۵-۶- فرضیه‌های ساختار بهینه در راهبری                |
| ۲۰۶ | ۱-۵-۶- راهبری اقدام- محور جان ادایر                  |
| ۲۰۷ | ۲-۵-۶- فیدلر                                         |
| ۲۰۸ | ۶-۶- روش‌های راهبری وضعیتی                           |
| ۲۰۸ | ۱-۶-۶- هرسی و بلانچارد                               |
| ۲۰۸ | ۲-۶-۶- ریچارد بوید- راهبران دگرگون‌شونده             |
| ۲۰۹ | ۷-۶- فرضیه‌های معاصر و کلاسیک مدیریت                 |
| ۲۰۹ | ۱-۷-۶- مدیریت علمی                                   |
| ۲۱۰ | ۲-۷-۶- مکتب اداری، تشکیلاتی                          |
| ۲۱۲ | ۳-۷-۶- دیوانسالاری: فرهنگ، فرایند یا شکلی از سازمان؟ |
| ۲۱۳ | ۴-۷-۶- مکتب روابط انسانی                             |
| ۲۱۴ | ۵-۷-۶- فرضیه (تنوری) سیستم‌ها                        |
| ۲۱۵ | ۶-۷-۶- فرضیه ساختار بهینه                            |
| ۲۱۷ | ۷-۷-۶- پیتر دراگر: مدیریت هدف‌ها                     |
| ۲۱۸ | ۸-۷-۶- چشم‌انداز نوین سازمان‌ها                      |
| ۲۱۹ | ۸-۶- مدیریت در فرهنگ‌های گوناگون                     |
| ۲۱۹ | ۱-۸-۶- فرهنگ‌های ملی                                 |
| ۲۱۹ | ۲-۸-۶- فاصله قدرت                                    |
| ۲۱۹ | ۳-۸-۶- اجتناب از عدم قطعیت                           |
| ۲۱۹ | ۴-۸-۶- فردگرایی و جمع‌گرایی                          |
| ۲۲۰ | ۵-۸-۶- سختی و ظرافت                                  |
| ۲۲۰ | ۶-۸-۶- گرایش زمانی                                   |
| ۲۲۰ | ۷-۸-۶- سایر مشخصه‌های فرهنگی                         |
| ۲۲۰ | ۸-۸-۶- گرایش دگرگونی‌پذیر                            |
| ۲۲۱ | ۹-۶- گردآوری اطلاعات                                 |
| ۲۲۱ | ۱-۹-۶- مصاحبه                                        |
| ۲۲۱ | ۲-۹-۶- پرسشنامه                                      |
| ۲۲۲ | ۳-۹-۶- مشاهده                                        |
| ۲۲۲ | ۴-۹-۶- سایر روش‌های گردآوری اطلاعات                  |
| ۲۲۳ | ۱۰-۶- خلاصه فصل                                      |
| ۲۲۵ | سوالات فصل                                           |
| ۲۲۹ | <b>فصل هفتم- مدیریت گروه‌ها</b>                      |
| ۲۲۹ | ۱-۷- رفتار در گروه‌های کار                           |
| ۲۲۹ | ۱-۱-۷- گروه‌های غیررسمی                              |
| ۲۲۹ | ۲-۱-۷- گروه‌های رسمی                                 |

- ۷-۱-۳- تشکیل و توسعه
- ۷-۱-۴- یکپارچگی و سازمان
- ۷-۱-۵- پویایی و عملکرد گروه
- ۷-۱-۶- گروه‌های رسمی: نقش‌ها و تیم‌ها
- ۷-۱-۷- نقش‌های تیمی - مردیت بل‌بین
- ۷-۱-۸- وایل: تیم‌های با عملکرد درخشان
- ۷-۱-۹- مشکلات گروه‌ها

## ۷-۲- ارتباطات

- ۷-۲-۱- ارتباط شفاهی و کتبی
- ۷-۳- جلسه‌های پروژه
  - ۷-۳-۱- جلسه‌های بازبینی وضع پروژه
  - ۷-۳-۲- جلسه‌های بازبینی طرح پروژه
  - ۷-۳-۳- جلسه‌های مشکل‌گشایی از پروژه
- ۷-۴- جلسه‌های اثربخش
- ۷-۵- نقش اعضای تیم در جلسه‌ها
- ۷-۶- مشکلات جلسه‌ها
- ۷-۷- جلسه ارزیابی پس از انجام پروژه
- ۷-۸- گزارشگری پروژه
  - ۷-۸-۱- سند گشایش پروژه
  - ۷-۸-۲- گزارشگری پیشرفت کار
  - ۷-۸-۳- گزارش نهایی
- ۷-۹- مذاکره ✓

۷-۹-۱- نیاز به مذاکره

۷-۹-۲- راهکارهای مذاکره

۷-۹-۳- هدف مذاکره

## ۷-۱۰- خلاصه فصل

منابع

سوالات فصل

## فصل هشتم - سیستم‌های کنترلی در سازمانها

۸-۱- هدف‌های سیستم‌های کنترل داخلی

۸-۲- سیستم‌های کنترل داخلی

۸-۳- سطوح کنترل

۸-۳-۱- کنترل راهبردی

۸-۳-۲- کنترل اجرایی

۸-۳-۳- کنترل عملیاتی

۸-۴- سیستم‌های کنترلی اثربخش

## ۸-۵- مثالی از سیستم کنترلی در عمل

۸-۵-۱- سطح راهبردی

۸-۵-۲- سطح اجرایی

## ۸-۶- بهداشت و ایمنی

۸-۶-۱- ایمنی، بهداشت و محیط

۸-۶-۲- کمیته ایمنی و نمایندگان کارکنان

۸-۶-۳- رعایت ایمنی

۸-۶-۴- کار با پیمانکاران

۸-۶-۵- آموزش بهداشت و ایمنی

۸-۶-۶- رعایت بهداشت (جسمی- روانی)

۸-۶-۷- مدیریت تنش (استرس)

## ۸-۷- اخراج، بیکاری و نبود امنیت شغلی

۸-۷-۱- اخراج

## ۸-۸- مدیریت زمان

۸-۸-۱- مدیریت زمان شخصی

۸-۸-۲- ارزش‌های مدیریت زمان

۸-۸-۳- اقدام به مدیریت زمان

۸-۸-۴- جدول زمانبندی

## ۸-۹- رایزن

۸-۹-۱- رایزنی چرا؟

۸-۹-۲- مزایای رایزنی

## ۸-۱۰- خلاصه فصل

سوالات فصل

## فصل نهم- ناسازگاری و برقراری نظم

## ۹-۱- ناسازگاری در سازمانها

۹-۱-۱- نشانه‌های ناسازگاری

۹-۱-۲- شکلها و سرچشمه‌های ناسازگاری

۹-۱-۳- اداره کردن ناسازگاری

۹-۱-۴- حل ناسازگاری در روابط صنعتی

۹-۱-۵- مدیریت ناسازگاری

## ۹-۲- برقراری نظم

۹-۲-۱- معنی انضباط

۹-۲-۲- خود- انضباطی

۹-۲-۳- وضعیت‌های انضباطی

۹-۲-۴- اجرای اقدامات انضباطی

۹-۲-۵- فوریت: "قاعده اجاق داغ" داگلاس مک گرگور

۹-۲-۶- آئین نامه انضباطی

۹-۲-۷- آئین شیوه کار ای سی ای اس

۹-۲-۸- دستورالعمل های اعتراض و شکایت

۹-۲-۹- انصاف و تعهد در محل کار

۹-۲-۱۰- تنوع و فرصت های مساوی

۹-۳- خلاصه فصل

منابع

سوالات فصل

**فصل دهم - آمادگی برای امتحان**  
واژه نامه انگلیسی به فارسی